

Algemeen	
Onderwerp	Doorontwikkeling WSP
Verspreiden	Ja
Contactpersoon	Saloua Chaara
Eenheid	Sturing
E-mail	s.chaara@regiogv.nl
Kenmerk	20.0000302
Datum	20 februari 2020

Voorstel

Nummer	Omschrijving
Voorstel 1.	Kennismaken van het verslag van de werksessie over de doorontwikkeling van het WSP van 14 november 2019.

Behandeling

Datum	Overleg	Doel	Conclusie
05-03-20	Portefeuillehoudersoverleg	Bespreken	

Toelichting

Beknopte toelichting

Op 14 november 2019 hebben gemeenten de werking van het Werkgeversservicepunt (hierna: WSP) samen geëvalueerd. Op basis van de evaluatie hebben gemeenten aangegeven dat het WSP zich vooral moet richten op de volgende taken:

- Selectie
- Matching
- Nazorg
- Vormen van expertisecentrum voor werkgevers (wet en regelgeving, instrumenten etc.)
- Het zijn van informatiepunt voor werkgevers.
- Randvoorwaarden creëren om mensen aan het werk te helpen.
- Beoordelen welke instrumenten nodig zijn en deze inzetten.
- Zich richten op de inclusieve arbeidsmarkt: De banenafpraak realiseren, jongeren, ouderen en statushouders aan het werk helpen.

Gemeenten hebben hierbij aangegeven:

- Dat het WSP zich niet richt op de aanloop naar de arbeidsmarkt/het job-ready maken van inwoners.
- Dat accountmanagers met een duidelijke opdracht en eenduidig moeten worden ingezet.
- Te willen werken met gezamenlijke targets en prestaties. Het onderscheid tussen gemeentelijke targets en prestaties en die van het WSP moet er niet zijn.
- Geen eigen functies te willen hebben die zich richten op kerntaken van het WSP. Eventueel lokale functies worden onder de vlag van en in overleg met het WSP ingezet.

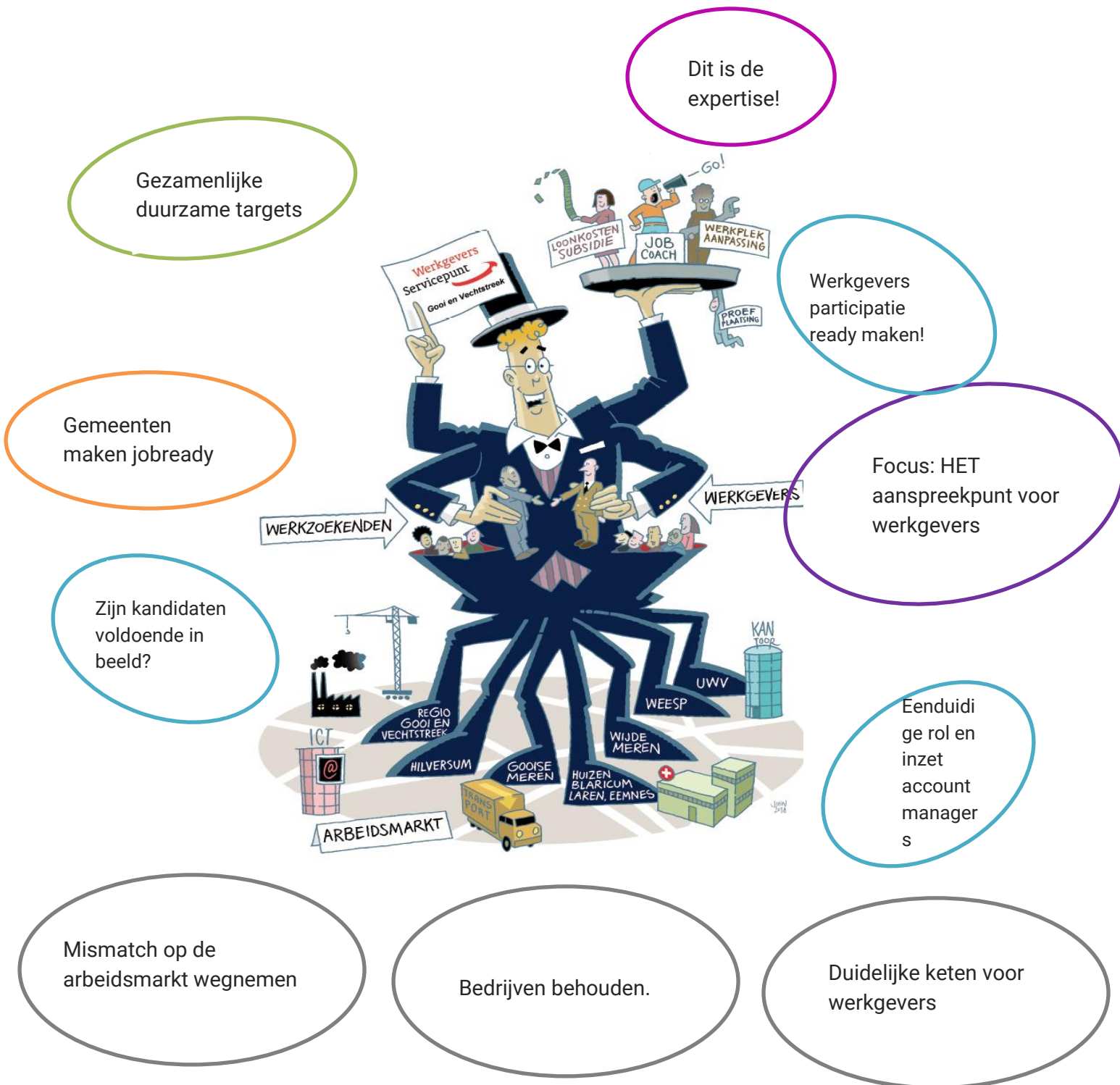
In de bijlage treft u een uitgebreid verslag van deze evaluatiesessie.

Na de sessie van 14 november hebben het WSP en de lokale uitvoeringsdiensten bovengenoemde uitgangspunten verder met elkaar ingevuld en ingekleurd. Dit proces is nog niet afgerond. Het Portefeuillehoudersoverleg heeft aangegeven geïnformeerd te willen raken over de voortgang. Graag praten we u hierover bij.

Bijlage(n)

Nummer	Omschrijving
Bijlage 1.	Verslag van de werksessie WSP 14 november

Sessie Werkgeversservicepunt 14 november 2019



Aanleiding

Gemeenten hebben een evaluatie uitgevoerd naar de werking van het WSP. Wat gaat goed? Wat kan beter? Wat is (van elkaar) nodig om meer het verschil te maken voor inwoners die onder de Participatiewet vallen? Dit alles om de samenwerking rondom de werktoeleiding van inwoners (met een afstand tot de arbeidsmarkt) te verbeteren. Deze evaluatie is op verschillende wijzen tot stand gekomen. We hebben enerzijds afzonderlijke gesprekken gevoerd met gemeenten en arbeidsmarktpartners over het WSP. De uitkomsten hiervan kunt u terugvinden in het Bespreekdocument 'Stand van Zaken Werkgeversservicepunt'. Daarnaast hebben gemeenten in een gezamenlijke sessie breed gesproken over over waartoe het WSP op aarde is, wat het ideaalbeeld is rondom het WSP, welke belemmeringen zij ervaren om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen en waar het WSP zich volgens hen op moet richten.

In dit verslag geven we een weergave van de uitkomsten van deze gezamenlijke evaluatiesessie.

Aftrap

De sessie is afgetrapt met een korte toelichting op het bespreekdocument. Wat gaat goed? Wat moet beter? Hiervoor is bijgevoegde presentatie gebruikt.

Stellingen

Daarnaast hebben we gemeenten gevraagd om – via een mentimeter - op stellingen te reageren, zodat er een beeld ontstaat rondom wat gemeenten belangrijk vinden en of zij hierin van mening verschillen. Uit dit deel van de bijeenkomst is het volgend beeld ontstaan:

- Op de vraag: wat wilt u vandaag bereiken was het beeld als volgt. Gemeenten wilden vooral duidelijkheid en inzicht en werken aan eenduidigheid.



- Op de volgende stellingen waren de uitkomsten als volgt:
 - Het WSP is er primair voor werkgevers: **6 Geheel oneens, 8 geheel eens**
 - Het WSP is een publiek uitzendbureau voor participatiewetters: **4 eens, 15 oneens**

- Een medewerker van het WSP moet een inwoner persoonlijk kennen om hem/haar te kunnen koppelen aan werk: **2 Geheel oneens, 10 geheel eens**
- Het is de opdracht van consultants/klantmanagers om inwoners te koppelen aan werk: **5 eens, 14 oneens**
- In de samenwerking met UWV moeten we toe naar 1 gezamenlijke aanpak, 1 gedeeld bestand en 1 gezamenlijk target: **12 eens, 7 oneens**
- De huidige bestuursopdracht is in de basis prima. We moeten de uitvoering daarvan aanscherpen: **1 Geheel oneens, 9 geheel eens**
- We doen genoeg aan het naar onze regio trekken en behouden van werkgelegenheid die passend is voor de Participatiewetters: **10 Geheel oneens, 5 geheel eens**
- Elke medewerker van het WSP moet vanuit één van de gemeenten werken: **10 eens, 9 oneens**

Gezamenlijke terugkoppeling

Vervolgens zijn de deelnemers in vier groepen uiteen gegaan om verder in gesprek te gaan. Hieruit bleek dat er een redelijk eensgezind beeld bestaat over de focus van het WSP. Belemmeringen worden vooral gezien in de mismatch tussen kandidaten en de vraag op de arbeidsmarkt. Uit alle groepen kwam sterk naar voren dat het WSP er niet is om kandidaten jobready te maken via bijvoorbeeld begeleiding en re-integratie. Dit ligt bij de consultant. De accountmanager moet zich richten op de arbeidsmarkt en werkgevers. Ook is sterk naar voren gekomen dat de rol van de accountmanager eenduidig moet worden ingevuld. Er moet een nadere invulling komen van wat de accountmanager wel en niet doet. De 4 groepen hebben dezelfde vragen besproken. De antwoorden op deze vragen zijn per groep plenair besproken. Hieronder treft u de conclusies die plenair getrokken zijn:

Welke belemmeringen zijn er om inwoners effectief naar werk te begeleiden?

- Het zogenaamde 'Granieten bestand': inwoners met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt en inwoners die lang in een uitkeringssituatie zitten.
- Het gebrek aan de juiste randvoorwaarden bij werkgevers. Jobcoaching wordt bijvoorbeeld heel weinig ingezet. Doen we wel de juiste dingen om hen te ondersteunen om inwoners duurzaam aan het werk te helpen?
- Het Perspectief van werkgevers: is de arbeidsmarkt wel zo inclusief? Verwachten werkgevers niet toch een medewerker die voor die snel werkt en 100% inzetbaar is?
- De definitie van jobready. Iedereen kijkt er anders naar en streeft dus andere doelen na.
- Het wegtrekken van werkgevers uit onze regio is een probleem. In de komende maanden alleen al gaat het om meer dan 1.000 banen die uit de regio verdwijnen.
- De keten is onduidelijk. Op de snelweg van geen werk naar werk gebeurt te veel en gebeuren er te veel verschillende dingen. Werkgevers weten hierdoor niet goed waar ze waarvoor moeten wezen en welke ondersteuning er beschikbaar is.
- Het bestand van kandidaten is niet altijd voldoende in beeld. Hierdoor duurt het te lang voor er kandidaten worden aangemeld voor werkgelegenheidsprojecten. Ook duurt het te lang voor kandidaten kunnen worden gekoppeld aan werk. Hierdoor haken werkgevers af.
- De keten als geheel is onduidelijk ingericht. Voor veel werkgevers is onduidelijk waar zij voor welke vraag moeten wezen.

Waartoe is het WSP op Aarde

Het Werkgeversservicepunt moet:

- Vooral werkgevers ondersteunen bij hun personeelsvragen. Informatie en advies, ontzorgen en helpen aan personeel (recruitment voor organisaties uitvoeren).
- Het expertisecentrum zijn op het gebied van subsidies en wetgeving (voor werkgevers en voor consulenten)
- Inclusie stevig onder de aandacht brengen. "Werkgevers participatieready maken". Baanopeningen creëren.
- Zich richten op de banenafpraak, het aan het werk helpen van jongeren, ouderen en statushouders.
- Selecteren van inwoners.
- Inwoners matchen
- Nazorg bieden: warme contacten onderhouden met werkgevers en geplaatste kandidaten.
- Verbinding leggen met economische zaken. Weten welke werkgelegenheid er komt en weggaat en hier actie op ondernemen.
- Het opzetten en uitvoeren van arrangementen en werkgelegenheidsprojecten.
- Haar werk inrichten op de arbeidsmarkt van de toekomst in plaats van de arbeidsmarkt van het nu.
- Vacatures ontsluiten.
- Zich richten op de juiste randvoorwaarden voor werkgevers om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan te nemen.
- Al haar werkzaamheden richten op sectoren die kansrijk zijn voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Kandidaten niet onderschatten.
- Gaat uit van wat WEL kan in plaats van NIET kan.

Ideaal

- Het ideaalbeeld is dat het Werkgeversservicepunt doet waar zij toe op aarde is. Zie bovenstaande punten.
- Het ideale WSP is bekend bij werkgevers. Het is een informatiepunt voor hen.
- Het ideale WSP is creatief en ondernemend.
- Het ideale WSP heeft een heel goed beeld van de te plaatsen kandidaten.
- Het ideale WSP kan in weinig tijd inwoners mensen koppelen aan werk.
- Het ideale WSP richt zich niet op geografische grenzen in de regio. Het plaatsen van inwoners prevaleert boven de gemeentegrens waarbinnen de accountmanagers werken.
- Het ideale WSP vervult vacatures op basis van welke inwoner het best bij die vacature past, in plaats van de trap die we nu hanteren: vacatures van gemeente a worden in de eerste instantie ingevuld door inwoners van gemeente a.
- Het ideale WSP werkt op basis van heldere doelen.
- In de samenwerking tussen gemeenten en het WSP wordt één uitstroomresultaat gehanteerd.
- Tussen het WSP en gemeenten bestaat geen concurrentie.
- Het ideale WSP trekt samen op met collega's van EZ om mensen te plaatsen.
- Het ideale WSP zorgt voor de juiste randvoorwaarden zodat inwoners kunnen werken.

Samenwerkingspartners

De partijen waarmee het WSP moet samenwerken om inwoners aan werk te koppelen:

- UWV: i.v.m. de wet suwi
- Gemeenten: i.v.m. het jobready maken van mensen
- Regio: coördinatie van het WSP
- Ondernemersverenigingen: baankansen creëren, dienstverlening verbeteren
- Onderwijs: om de juiste opleidingen/scholingstrajecten te koppelen aan werkzoekenden

- EZ: i.v.m. het samen bezoeken van werkgevers en het proactief handelen wanneer werkgevers zich in de regio vestigen/dreigen weg te gaan.

Richten op

Het Werkgeversservicepunt moet zich richten op:

- Het faciliteren van werkgevers
- Het zoeken van vacatures en baanopeningen creëren
- De juiste randvoorwaarden op de arbeidsmarkt
- Beoordelen welke instrumenten werkgevers nodig hebben en deze inzetten.
- Uitstroom genereren
- De banenafpraak, jongeren, ouderen en statushouders.

Verder maken gemeenten de volgende afspraken

- De accountmanager wordt eenuidig ingezet. Er komt een vervolguiterwerking van de rol en inzet van de accountmanager.
- Er komt een verdere aanscherping invulling van onderdelen van de bestuursopdracht die ruim voor interpretatie vatbaar zijn.
- Gemeenten proberen de lokale werkwijzen meer op elkaar af te stemmen zodat de keten in de arbeidsmarkt versimpeld wordt. Dit begint met uitwisseling over lokale werkwijzen en elkaar informeren.
- Vanuit het WSP gebeurt de matching. Het WSP is het gezicht naar de arbeidsmarkt. Gemeenten willen af van lokale losgekoppelde functies die werkzaamheden uitvoeren die binnen het WSP thuishoren. Iemand in dienst nemen moet in principe kunnen, maar de uitvoering van het werk moet onder de vlag van het WSP gebeuren.
- Daar waar er verschil bestaat tussen gemeenten over instrumenten, wordt er maximaal geharmoniseerd. Gemeenten streven naar een gezamenlijk mandje van instrumenten dat kan worden ingezet.
- Gemeenten stappen af van eigen prestatieijstjes en targets. Er wordt gewerkt met één uistroomresultaat en target.
- Samen met het uitvoeringsoverleg worden bovenstaande richtingen uitgewerkt in nadere werkafspraken/een nadere aanscherping van de bestuursopdracht.
- Gemeenten willen werken met gezamenlijke dashboards over de instroom, uitstroom en het aantal participatiegerechtigden. Op basis hiervan willen bestuurders geregeld met elkaar in gesprek zijn over de werking van het WSP en de effectiviteit van arbeidsmarktplannen die nu zijn ingesteld.
- Het WSP richt zich op sectoren die kansrijk zijn voor Participatiegerechtigden. Zoals benoemd en beschreven in perspectief op werk en werken aan werk. Op andere sectoren ligt minder nadruk.
- Wanneer de bestuursopdracht niet geheel naar behoren wordt uitgevoerd, moet op tijd worden geëscaleerd. Directieleden en bestuurders moeten worden geïnformeerd over stagnaties zodat zij hierop kunnen acteren. De aansturing van de bestuursopdracht/de werking van het WSP wordt echt als een gezamenlijke opgave gezien.